Garantía de revisión salarial mínima

En el caso que la revisión salarial anual total resultante de la aplicación de lo previsto en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) sea superior a la cantidad consolidable obtenida, se aplicará la cláusula de actualización establecida en este acuerdo en los mismos términos que para 2012.

La revisión salarial, si procediere, se efectuará de una sola vez en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 31

Retribución variable por objetivos

En este Convenio Colectivo se establece un concepto retributivo variable por objetivos anuales que responde al reconocimiento de la participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la seguridad, mejora del absentismo y de la competitividad como garantía de consolidación de futuro de la empresa.

Su esquema de funcionamiento será el siguiente:

A. Factores de Referencia, pesos y objetivos anuales

PRODUCTIVIDAD

Está compuesto por tres subfactores:

- Fusión de concentrado de cobre (t).

  Peso: 15 %

  Objetivo: Cumplir la fusión de concentrado anual presupuestada de cobre para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

- Producción de cátodos (t).

  Peso: 15 %

  Objetivo: Cumplir la producción anual presupuestada de cátodos para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

- Coste unitario hasta cátodo (c€/kg).

  Peso: 15 %

  Objetivo: Cumplir el coste unitario presupuestado de producción hasta cátodo para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

SEGURIDAD - TRIR

Peso: 40 %

Objetivo: TRIR real (acumulado al final de cada año) < TRIR objetivo de AC establecido por el grupo FCX.

TRIR real = nº accidentes registrables * horas totales / 200.000.

Accidentes registrables = accidentes baja, tratamiento médico y trabajo restringido.

Horas totales = horas reales personal propio y contratistas de AC (incluye CMH y OGM).

ABSENTISMO

Peso: 15 %

Objetivo: Absentismo por Enfermedad Común y Accidente menor del 3 % anual

B. Grados de cumplimiento. Forma de devengo y control

Para los diferentes factores de referencia, las zonas de cumplimiento de los objetivos se indican en la tabla siguiente. Los intervalos que aparecen en la tabla muestran los porcentajes de desviación frente al objetivo:

PRODUCTIVIDAD	Zona amarilla	Zona Verde	
Concentrado (t)	[-5.0%,-1.5%]	(-1.5%,1.5%)	
Cátodo (t)	[-5.0%,-1.5%]	(-1.5%,1.5%)	
Coste Unitario (c€/kg)	[1.5%, 5.0%]	(-1.5%,1.5%)	

SEGURIDAD	-	[-15%,0%]	

ABSENTISMO	[1.5%, 5.0%]	(-1.5%,1.5%)	

Se definen, en la tabla siguiente, las zonas de cumplimento de los objetivos a la que corresponden diferentes porcentajes de pago de los objetivos

	Porcentaje de pago
Otra Zona	0%
Zona amarilla	25%
Zona Verde	100%

Para devengar cualquiera de los pluses anteriores el trabajador deberá haber prestado servicio activo durante el año en curso un mínimo de 110 días laborables al año, a excepción de los jubilados parciales. El devengo será de percepción proporcional en función del tiempo que haya prestado servicio activo en el año. En el caso de que el trabajador cause baja voluntaria no tendrá derecho a esta percepción.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales en una reunión anual de información de objetivos, se realizará dentro del primer trimestre del año siguiente. La información mensual de seguimiento de los logros de objetivos estará disponible en las pantallas información de planta. Trimestralmente, en la reunión económica habrá un apartado exclusivo dedicado a este asunto.

C. Importe y consolidación

El importe total anual de este plus para la vigencia de este convenio será, como referencia, de un 3.6% del salario teórico (se entiende por salario teórico el regulado en las normas sobre garantías en caso de incapacidad permanente total) si el porcentaje de pago es el 100%, es decir, todos los objetivos en zona verde. La consolidación de este concepto se detalla en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 32

Personal de Retribución Diaria

- Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

- Calificación de puestos: Se percibirá por día laborable, en la cuantía que corresponda a su nivel de puesto de trabajo.

La suma de ambos conceptos integran el salario Convenio o Valoración.

En los Anexos, que como integrantes de este Convenio se aprueban, se determinan los salarios base de cada categoría y la calificación de cada nivel. Se especifica la cantidad teórica a percibir por año.

En las cuantías totales de los cuadros Anexos, está integrado el incremento que implica este Convenio.

Artículo 33

Personal de Retribución Mensual

- Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

- Complemento puesto de trabajo o de convenio o de valoración:

Es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total del salario valoración o Convenio correspondiente a cada nivel y el salario base.

En los Anexos que se aprueban como partes integrantes de este Convenio se establecen salarios base, complementos valoración o puesto de trabajo o Convenio y salarios valoración o Convenio correspondientes a cada nivel.

Estos trabajadores percibirán su salario en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En las cuantías totales de los cuadros Anexos, está integrado el incremento que implica este Convenio.

Artículo 34

Horas Extraordinarias y horas complementarias. Cálculo

La fórmula de cálculo será la siguiente:

1. Personal de Remuneración Diaria

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

1 Salario Base x día trabajado/laborable más festivo.

2 Sexta parte del producto obtenido en el número 1.

3 Número de quinquenios x 5 por 100 de la suma de los resultados de los números 1 y 2.

4 Calificación de Puesto de Trabajo x día trabajado/laborable.